



par M^e YANNICK RICHARD, avocat chez Cain Lamarre

Modifications importantes à la Loi sur les normes du travail (Québec) - Suite

Dans ma dernière chronique, je faisais état de certaines modifications de la Loi sur les normes du travail, notamment en ce qui a trait au harcèlement psychologique.

Or, une première jurisprudence intéressante a été rendue dans l'affaire *Catalin Dinu c. / 9227-3754 Québec inc.*, décision rendue le 17 septembre 2018 relativement à une plainte pour harcèlement psychologique.

À titre de rappel, suivant la nouvelle loi en vigueur depuis le 12 juin, le salarié dispose maintenant d'un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique. En effet, auparavant ce délai était fixé à 90 jours.

Dans la décision ci-haut citée, la question en litige était de savoir si cette modification était d'application immédiate. En d'autres mots, est-ce que cette disposition avait pour effet de refaire vivre un droit déjà éteint. Dans la décision Dinu, les faits sont relativement simples. Monsieur Dinu commence à travailler au printemps 2016 à titre d'aide serveur. Le 13 octobre 2016, il est congédié suivant divers événements. Malgré certaines démarches en décembre 2016, il ne dépose aucune plainte durant cette période. Cependant, le 31 janvier 2018 il se ravise et décide de déposer une plainte à la CNESST.

Le juge, dans sa décision, explique que bien que la loi modificatrice soit d'application immédiate, elle n'a pas d'effet rétroactif, et ce, suivant un principe bien connu qu'une loi qui étend un délai ou qui supprime un délai ne devrait pas s'appliquer de façon à faire revivre un droit éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en vigueur. Ainsi, le délai de 90 jours de l'ancienne loi était échu au plus tard le 12 janvier 2017 soit 90 jours après l'incident du 13 octobre 2016, donc bien avant l'entrée en vigueur de la loi modificatrice.

Il appartenait à M. Dinu de démontrer d'autres motifs pour qu'il soit relevé des conséquences de son défaut et que la partie adverse n'en subisse pas un préjudice. Suivant le jugement, le juge n'a pas qualifié ses motifs de raisonnables au sens de la Loi, et ce, faute de preuves soumises.

Cette décision est intéressante puisqu'elle confirme le principe qu'un droit éteint ne peut renaître par l'effet du changement de la loi. Quant à la notion de harcèlement psychologique, nous vous rappelons qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, tous les employeurs devront adopter et rendre disponible à leurs employés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Pour toutes questions portant sur le jugement ou sur les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail ou pour toute assistance dans la rédaction de la révision de politique ou manuel d'employé, nous vous invitons à consulter un professionnel.

JURIDIQUE

YANNICK RICHARD
yannick.richard@cainlamarre.ca

LAC-MÉGANTIC

4050, rue Laval, bureau 202
Lac-Mégantic (Québec) G6B 1B1
T 819 554-6666

QUÉBEC

500, Grande Allée Est, bureau 1
Québec (Québec) G1R 2J7
T 418 522-4580

SAINT-GEORGES

11535, 1^{re} Avenue, bureau 350
Saint-Georges (Québec) G5Y 7H5
T 418 228-2074